

Arbeidsretten

**Årsrapport
2016**

I. LEIARENS MELDING

Arbeidsretten er ein spesialdomstol som behandlar tvistar som fell innafor domstolens jurisdiksjon etter arbeidstvistlova og tenestetvistlova, jf. del II nedanfor. Omfanget av rettens dømmende verksemd beror på det tal saker som bringes inn av organisasjonane. I 2016 kom det inn 33 nye saker. Det ble avsagt 21 dommar i 2016 mot 15 dommar i 2015. Det ble avsagt 3 grunnjevne orskurdar. Talet dagar med hovudforhandling i 2016 var 46 mot 32 i 2015. Til samanlikning nemnes at det gjennomsnittlege talet dagar til hovudforhandling i perioden 1993–2002 var 34.

Etter arbeidstvistlova kapittel 4 skal hovudforhandling haldas seinast seks månader etter at stemninga er forkynt, og dom skal avseiast seinast fire veker etter at hovudforhandling er avslutta. Departementet har i tildelingsbrevet òg understreka viktigheita av å redusere saksbehandlingstida i sakar for Arbeidsretten. I 2015 var gjennomsnittleg saksbehandlingstid 5 månader og 17 dagar frå saka kom inn til Arbeidsretten til hovudforhandlinga blei avvikla. I 2016 ble den gjennomsnittlege tida redusert til 4 månader og 20 dagar. I 2016 har det i gjennomsnitt gått 27 dagar frå avslutta hovudforhandling til dom er blitt avsagt. Saksbehandlingstida oppfyller lovas krav.

I tillegg til den dømande verksemda, skal Arbeidsretten vera ein synleg del av det arbeidsrettslege fagmiljøet. Arbeidsrettens dommarar har i 2016 i denne samanheng mellom anna halde foredrag for praktiserande og undervise og rettleie studentar ved dei juridiske fakulteta i Oslo, Bergen og Tromsø samt Handelshøgskulen BI. Dommar Marit B. Frogner har sidan januar 2015 vore medlem av Den europeiske sosialrettskomité.

Arbeidsretten og Riksmeklaren er lokalisert i same bygg og samarbeider godt om praktiske og kontortekniske gjeremål. Institusjonane yt kvarandre tenester ved behov. Dette er til stor nytte og bidrar til ein effektiv utnytting av dei ressursar som stillast til disposisjon for verksemdenes drift. Dette er òg eit ledd i å gjere verksemdene mindre sårbare ved å kunne hjelpe kvarandre på desse områda ved upårekna hendingar eller behov for ekstra ressursar.

Departementet stilte 10 700 000 kroner til disposisjon for Arbeidsrettens verksemd i 2016. Den samla ressursbruken vart overskridd med 324 202 kroner. Overforbruket skuldast at planlagt oppgradering av vår heimeside i 2015 vart forsinka og fyrst ferdigstilt i 2016, samt at ein større utgiftspost av rekneskapsmessige årsaker ikkje vart belasta 2015-rekneskapet. Overforbruket i 2016 må sjåast i samanheng med at det i 2015 vart brukt 927 658 kroner mindre enn det departementet hadde stilt til rådvelde. Løyvinga er disponert i samsvar med løyvingsreglementets føresegner. For nærmare detaljar vises til del VI Årsrekneskap.

Dei føringar som er gitt i tildelingsbrevet om økonomiforvaltninga er etterlevd. Det er min vurdering at opplegget for styring og kontroll viser at system, rutinar og prosesser gjennomgåande fungerer godt og disse kan dokumenteras i tråd med økonomiregelverket.

Standard kontoplan og periodiske rekneskap etter Statens rekneskapsstandardar er innført. Det heldas kontaktmøter med Riksrevisjonen som har funne økonomistyringa tilfredsstillande.

Det har ikkje vore endringar i Arbeidsrettens faste personale i 2016. Det er 12 vara-dommarar for fagdommarne og totalt 102 dommarar/vara-dommarar oppnemnd etter innstilling frå organisasjonane etter arbeidstvistlova § 39 og tenestetvistlova § 25 nr. 2. Funksjonstida for desse dommarar/vara-dommarar er 1. september 2014 – 31. august 2017.

Arbeidsretten sitt personale består av to kvinner og to menn. Det har i 2016 vore registrert 14 sjukefråværsdagar som er dokumentert med sjukemelding frå lege. Fråværet har ikkje vore arbeidsrelatert.

For meg som leiar av Arbeidsretten er det ein glede å konstatere at rettens faste personale og tilkalla dommarar på en særdeles god og samvitsfull måte har medverka til at rettens verksemd har vært sær effektiv. Dei krav som fyljer av lova, og de føresetnadar departementet har lagt til grunn i tildelingsbrevet for 2016, ses som oppfylt.

Oslo, 5. april 2017

Jakob Wahl

Arbeidsrettens leiar

II. INTRODUKSJON TIL VERKSEMD OG HOVUDTAL

Arbeidsretten er ein spesialdomstol for rettstvistar mellom arbeidslivets organisasjonar om tariffavtaler og enkelte andre kollektivarbeidsrettslige spørsmål. Domstolen har sete i Oslo og har heile landet som virkekrete. Domstolen har kontoradresse og rettslokale i Grensen 3, 0159 Oslo. Rettens avgjerder, opplysningar om domstolen og oversikt over dommarar er tilgjengeleg på Arbeidsrettens nettsider (www.arbeidsretten.no).

Arbeidsrettens verksemd reguleras først og fremst av lov om arbeidstvister av 27. januar 2012 nr. 9 (arbeidstvistlova) og lov om tenestetvister av 18. juli 1958 nr. 2 (tenestetvistlova). Kva saker som skal gå for Arbeidsretten går i hovudsak fram av arbeidstvistloven § 33 jf. §§ 1, 8 og 9. Tenestetvistlova viser i hovudsak til arbeidstvistlovens reglar om Arbeidsretten, slik at dei sakane retten skal handsame etter tenestetvistlova i utgangspunktet er dei same som for saker etter arbeidstvistlova. Arbeidsretten skal for det første handsame tvistar mellom tariffpartar om tariffavtalers «gyldighet, forståelse eller eksistens» og om «krav som bygger på en tariffavtale». Arbeidsretten skal for det andre handsame saker om brot på dei lovbestemte fredspliktreklar i arbeidstvistlova § 8 andre ledd jf. §§ 18 og 25. Arbeidsretten handsamar òg saker om erstatningsansvar for tariffbrot og ulovleg og tariffstridig arbeidskamp. Etter arbeidstvistloven § 34 fyrste ledd kan Arbeidsretten òg treffe avgjerd i saker om individuelle krav som spring ut av ei arbeidsavtale, så fram av disse krava fylgjer direkte av avgjerda av en tariffvist i same sak. Tvistar om slike krav høyrer i utgangspunktet under de alminnelege domstolar.

Arbeidsretten dømmer i første og siste instans, slik at rettens avgjerder er endelege. Nokre spørsmål om Arbeidsrettens jurisdiksjon mv. kan ankes til Høyesterett. I 2016 ble to av Arbeidsrettens dommar anka til Høyesterett, kor ein ble vist vidare til behandling og ein nekta fremma. I den enkelte sak setjast Arbeidsretten med syv dommarar, jf. arbeidstvistlova § 38. To av disse er oppnemnde etter innstilling frå arbeidstakarorganisasjonar og to etter innstilling frå arbeidsgjevarorganisasjonar. De tre andre er juridiske dommarar.

Arbeidstvistloven stillar fristar for saksarbeidet i retten. Hovudforhandling skal haldast snarast mogleg, men seinast seks månader etter at det er vedteke at stemninga skal forkynnast for saksøkte, jf. arbeidstvistlova § 45 sjette ledd. Dette gjeld likevel ikkje dersom særlege grunnar talar for at det vert brukt meir tid til sakførebuing. Dom skal kunngjerast snarast mogleg, men seinast fire veker etter at hovudforhandlinga er avslutta, jf. § 56 anna ledd. Det vert vist til punkt I der det er gjort greie for behandlingstida.

I tillegg til den dømmende verksemda, skal Arbeidsretten generelt vera ein synleg og aktiv del av det arbeidsrettslege fagmiljøet og spesielt bidra til å sikra fagleg utvikling av den kollektive arbeidsretten, jf. Prop. 134 L (2011–2012) side 16 .

Arbeidsretten har eit fast tilsett personale. I tillegg vert det utnemnt dommarar og varadommarar for ein periode på tre år. Personalet ved kontoret til Arbeidsretten bestod i 2016 av fire tilsette på heiltid:

- Arbeidsrettens leiar: Jakob Wahl
- Arbeidsrettens nestleiar: Tron Løkken Sundet
- Arbeidsrettens dommar: Marit B. Frogner
- Arbeidsrettens sekretær: Tove Kirkeby Høgfoss

Dommar Marit B. Frogner hadde permisjon i seks månader, kor ein måned var studiepermisjon. Nestleiar Tron Løkken Sundet hadde studiepermisjonen i ein måned. Avdelingsdirektør Eli Mette Jarbo var konstituert som dommar i tida 1. februar – 30. september.

Arbeidsrettens leiar, nestleiar og dommar (Arbeidsrettens fagdommarar) utnemnst av Kongen utan innstilling frå organisasjonane i arbeidslivet. Kongen tilsett òg varadommarar for fagdommarane. Dei resterande dommarane vert utnemnd av Kongen etter innstilling frå organisasjonane på arbeidstakar- og arbeidsgjevarsida etter nærare regler i arbeidstvistlova § 39 og tenestetvistlova § 25 . Retten vert sett med ulike arbeidslivskyndige dommarar avhengig av om saka har sitt grunnlag i arbeidstvistlova eller tenestetvistlova, og er òg avhengig av partsstillinga i den einkilde saka jf. arbeidstvistlova § 38 og tenestetvistlova § 25. Fire av dommarane utnemnt etter innstilling utgjer dei faste medlemmane til Arbeidsretten og gjer teneste så langt ikkje varamedlem skal tilkallast. Fem arbeidstakarorganisasjonar og åtte arbeidsgjevarorganisasjonar har innstilt dommarar etter arbeidstvistlova. På tenestetvistlovas område har fire hovudorganisasjonar og Kommunal- og moderniseringsdepartementet innstilt dommarar.

Arbeidsrettens leiar, nestleiar og dommar er embetsmenn. Dei er knytt til Arbeidsretten i full stilling. De resterande dommarane gjer teneste som dommar i Arbeidsretten som verv eller bistilling og utnemnas på åremål for tre år, sist frå 1. september 2014. Ein oversikt over rettens dommarar og varadommarar er tilgjengeleg på Arbeidsrettens nettsider.

I den enkelte sak deltar det også ein protokollfører for retten. Dette arbeidet utføres normalt av særskild tilkalla personer. Det har i lang tid vore nytta juridiske studentar til dette arbeidet.

Nøkkeltal saksbehandling 2012– 2016	2012	2013	2014	2015	2016
Saker til behandling ved årets byrjing	21	18	23	14	17
Innkømne saker	36	45	39	34	33
Saker avgjort ved dom	23	20	27	15	21
Tid frå stemning kom inn til retten	8	8	6	5 og ½	4 månader

til hovudforhandling vart halde (månader)				månad	og 20 dagar
Avgjerder som avsluttar sak	39	40	48	31	36
Tal på dagar med hovudforhandling	41	40	54	32	46

Samandrag av Arbeidsrettens dommar og grunngeve orskurdar i 2016 er inntatt nedanfor.

Nøkkeltal frå årsregnskapet 2012–2014	2014	2015	2016
Samla tildeling	10 000 0000	10 695 000	10 700 000
Driftsutgifter	9 959 877	9 767 342	11 024 202
Lønsdel av driftsutgifter	6 756 012	6 434 485	7 238 428

III. ÅRETS AKTIVITETER OG RESULTAT

Som nemnd i del II, gjeld det normalfristar for gjennomføring av hovudforhandling og for domsavseiing. Tydinga av effektiv saksbehandling er òg understreka i tildelingsbrevet. Dette kravet må sjåast i samanheng med at Arbeidsretten skal ha fokus på forsvarleg og effektiv saksbehandling, jf. òg prinsippet i arbeidstvistlova § 48 første ledd om at retten skal sørgja for at saka vert fullt opplyst. Arbeidsretten har i praksis òg understreka at kravet til effektiv saksbehandling må sjåast i samanheng med at saka undergis ein ein-instansbehandling. Omsynet til opplysning av saka kan i nokre tilfelle vera til hinder for at saka vert handsama innan seks månader.

Etter eit målretta arbeid med saksavvikling i dei seinare år, vert kravet om at hovudforhandling skal påbyrjast innan seks månader med mindre særlege grunner talar for at det vert brukt lengre tid til sakførebuinga oppfylt. Saksbehandlingstida er ytterlegare redusert i 2016, frå 5 og ½ måned i 2015 til 4 månader og 20 dagar i 2016. Dom vart i gjennomsnitt avsagt 27 dagar etter at hovudforhandlingane vart avslutta, jf. fristen til loven på fire veker.

Nokre av sakane som står for Arbeidsretten vil ikkje oppfylle kravet til saksbehandlingstid. Det er fleire grunnar for dette. I de fleste tilfelle er det behovet for tilstrekkelig tid til saksførebuing som gjer at hovudforhandlinga ikkje kan tidsetjast. Hovudforhandlinga har i andre tilfelle blitt forsinka grunna sjukdomsforfall.

I nokre tilfelle har tidsetjing av saka vore vanskeleg fordi advokatane eller andre som skal møte i saka har vore opptekne på anna hold. Det må likevel understrekast at dette normalt sett ikkje er til hinder for å påbyrja hovudforhandling innan seks månader, men vil oftast leggja

¹ Statistikkane er endra i forhold til tidligare rapportar frå verksemda. Løpenummer er endra til avgjerder som avsluttar saken.

avgrensingar på kor tidleg saka kan tidsetjast. På den andre sida er Arbeidsretten rusta til effektiv behandling av hastesakar.

Dommane frå Arbeidsretten og andre viktige avgjerder har frå 1916 vorte utgjeve i bokform, i dei seinare år under tittelen *Dommer og kjennelser av Arbeidsretten*. Frå og med 2006 har domssamlingane vore utgjeve i egen regi. Domssamlinga for 2015 vart utgjeve i 2016.

Fagdommarane i Arbeidsretten har i 2016 delteke på diverse kurs og konferansar. Arbeidsretten var i 2016 vertskap for det XXIV Meeting of European Labour Court Judges. Møtet vart arrangert i samarbeid med ILO. Dommarane har vidare delteke på konferanse for dei nordiske arbeidsrettsdomstolane i Helsingfors og konferansen i regi av European Association of Labour Court Judges i Amsterdam. Fagdommarane deltok òg på kurs i regi av Utdanningscenteret til Juristane som kursleiarar, foredragshaldarar eller ordinære kursdeltakarar. Dommarane har forvalta undervisinga ved fleire lærestader, mellom anna ved universiteta i Bergen, Oslo og Tromsø og ved Handelshøgskulen BI. Arbeidsrettens dommarar bidreg her som førelesarar, rettleiarar for oppgåveskrivande studentar og som sensorar til eksamen. Dommar Marit B. Frogner er tilsett som høgskulelektor II ved Handelshøgskulen BI. Dommarane har i tillegg halde foredrag eller gjeve orienteringar om verksemda til Arbeidsretten til besøkjande mellom anna frå LO-skulen og Domstolsadministrasjonen.

Arbeidsretten har hatt besøk av og gjeve orientering om rolla til retten, funksjon og mandat til ein treiepartsdelegasjon frå Columbia

Dommar i Arbeidsretten Marit B. Frogner er medlem av det rettslege kontrollorganet i Europarådet etter Den europeiske sosialpakta (komiteen av uavhengige ekspertar).

Dommarane i Arbeidsretten kan ta på seg oppdrag som leiarar av nemnder oppretta med heimel i tariffavtaler eller andre skiltdomsoppdrag. Slike oppdrag vert registrert som sidegjermål, og gjev relevant erfaring innanfor det arbeidsrettslege feltet.

I 2016 vart Arbeidsretten sitt hundreårsjubileum markert. Vår første arbeidstvistlov blei vedteken 6. august 1915, og Arbeidsretten starta si verksemd i 1916. Hovudforhandling vart halde for første gong 31. januar 1916, og den første dommen vart avsagt 4. februar 1916.

Hundreårsjubileet vart markert på ulike måtar. Etter utlyst anbodskonkurranse, ble FAFO engasjert til å skrive historia til Arbeidsretten. Boka – I arbeidsfredens tjeneste – ble utgjeven i januar 2016 og er skreven av Kristin Alsos, Åsmund Arup Seip og Pål Nygaard. Ei referansegruppe med representantar frå Arbeids- og sosialdepartementet, LO, NHO, Arbeidsrettens tidligare leiar Stein Evju, Riksmeklaren og Arbeidsrettens leiar bistod i arbeidet med boka.

Jubileet starta 25. januar 2016 med eit felles fagseminar for Arbeidsretten og Riksmeklaren. Det var helsingstalar frå arbeids- og sosialminister Anniken Haugli, LO-Leiar Gerd

Kristiansen og administrerende direktør i NHO Kristin Skogen Lund. Programmet bestod av ein presentasjon av boka *I arbeidsfredens tjeneste*, og foredrag over emna; Rettsutvikling og rettskapande verksemd i Arbeidsretten, 100 år på 50 minutt, Fred er dog det beste og Tilbakeblikk og tankar om framtida. Seminaret samla vel 200 deltakarar. Statsministeren var vert for ein festmiddag for 60 innbodne gjester.

Arbeidsrettens leiar innleia om 100 årsjubileet i LOs sekretariat 30. mai 2016.

FAFO arrangerte 20. oktober 2016 eit seminar med tittelen; *De nordiske arbeidsrettene -- plasseringen i det nasjonale domstolssystemet*. Innleiarar var leiar i Arbeidsretten, leiar av Arbeidsretten i Danmark Lene Pagter Kristensen og ordførar i Den svenske Arbetsdomstolen Jonas Malmberg.

I samarbeid mellom Arbeids- og sosialdepartementet, Arbeidsretten, Riksmeklaren, LO, NHO og Utdanningssenteret til Juristane vart det den 8. desember 2016 arrangera eit fagseminar. Tema på seminaret var; Paal Berg og arbeidsrettsdisiplinen, arbeidsavtale og arbeidarvern, tariffreguleringas betydning – om rolla til organisasjonane og riksmeklarens verkemiddel og fredsplikt og rettstvistar. Seminaret samla 150 deltakarar.

Paal Berg var ein sentral aktør i forarbeidet til arbeidstvistlova av 1915 . Han var den første formannen i Arbeidsretten og hadde denne rolla frå 1916 til 1946 . Han introduserte arbeidsrett som juridisk fagdisiplin i Noreg. Det vart gjort avstøyp av bysta av Paal Berg som står ved inngangen til Høgsterett, og denne er no plassert i inngangspartiet i lokalane til Arbeidsretten.

IV. STYRING OG KONTROLL I VERKSEMDA

Arbeidsretten har i 2016 halde fram i arbeidet med reduksjon av saksbehandlingstida, i tråd med lovens krav og de føringar som er gitt i tildelingsbrevet.

Det pågåande samarbeidet mellom Arbeidsretten og Riksmeklaren haldt fram i 2016 . Dette samarbeidet vil bidra til effektiv nytting av ressursane til verksemdene, og til at verksemdene vert mindre sårbare på det administrative og kontortekniske området.

Det er Arbeidsretten si vurdering at opplegget for styring og kontroll viser at system, rutinar og prosessar gjennomgåande fungerer godt, og at desse kan dokumenterast i tråd med økonomiregelverket. Det vert halde kontaktmøte med Riksrevisjonen som har funne økonomistyringa tilfredsstillande.

V. VURDERING AV FRAMTIDSUTSIKTER

Perioden 2012–2016 viser at tiltaka for å gjera Arbeidsretten meir robust har vore vellukka. Saksbehandlingstida er redusert og Arbeidsretten deltek aktivt i utetterretta verksemd. Dette er i tråd med dei prinsipielle betraktningar som ligg til grunn for arbeidstvistlova av 2012 . Verksemda vil halde fram i dette sporet i 2017.

Samarbeidet mellom Arbeidsretten og Riksmekklaren vil halde fram og vidareutviklas i 2017, ved å legge til rette for gjensidig bistand og støtte mellom anna med kontortekniske oppgåver og felles innkjøp av varer og tenester.

VI. ÅRSREKNESKAP

Føremål

Arbeidsretten vart oppretta i 1916 og er administrativt underlagt Arbeids- og sosialdepartementet. Rekneskap vert ført i samsvar med kontantprinsippet, slik det går fram av prinsippnoten til årsrekneskapen. Arbeidsretten er ein særdomstol oppretta i medhald av arbeidstvistlova. Arbeidsretten behandlar tvistar mellom ei fagforeining og ein arbeidsgjevar eller arbeidsgjevarforeining om ei tariffavtale si gyldigheit, forståing eller eksistens eller krav som byggjer på ei tariffavtale. Retten behandlar òg saker om fredspliktbrot og tvistar om erstatningsansvar ved tariffbrot. Årsrekneskapen utgjer del VI i årsrapporten til Arbeids- og sosialdepartementet.

Stadfesting

Årsrekneskapen er avlagd i samsvar med føresegner om økonomistyring i staten, rundskriv R-115 frå Finansdepartementet og krav frå Arbeids- og sosialdepartementet i instruks om økonomistyring. Rekneskapen gjev eit dekkande bilete av Arbeidsretten sine disponible løyvingar, rekneskapsførte utgifter, inntekter, egedelar og gjeld.

Vurdering av vesentlege tilhøve

Arbeidsretten hadde 10 700 000 kroner til disposisjon for 2016 . Totalt vart det brukt 11 024 202 kroner, dvs. eit meirforbruk på 324 202 kroner. Årsaka til meirforbruket skuldast at anskaffelser som var planlagt i 2015 vart forsinka og av den grunn fyrst vart belasta 2016-rekneskapen. Meirforbruket må sjåast i samanheng med at det i 2015 var eit mindreforbruk på 927 658 kroner i høve til tildelt ramme. Samla lønsutgifter, honorar til eksterne dommarar, arbeidsgjevaravgift og andre personalkostnadar utgjorde 7 238 428 kroner. Utgifter til løn til dei faste tilsette i retten og ekstrahjelp er halde innanfor budsjett.

Andre utgifter til drift utgjorde 3 700 773 kroner.

Bortsett frå utgifter i forbindelse med avstøp av bysten av Pall Berg er det ikkje gjort investeringar ut over ordinær utskifting av naudsynt utstyr.

Gjeldande husleigekontrakt i Grensen 3 går ut 31. desember 2023.

Mellomverende med statskassa utgjorde 430 484 kroner pr. 31. desember 2016. Oppstillinga av artskontorrapporteringa viser kva for egedeler og gjeld mellomverende består av. Forutan rapportert mellomverende har Arbeidsretten ei leverandørgjeld på 518 829 kroner. Det vert vist til note 5.

Riksrevisjonen er ekstern revisor og stadfestar årsrekneskapen for Arbeidsretten. Årsrekneskapen er ikkje ferdig revidert per d.d., men revisjonsmeldinga antas å finnast i løpet av 2. kvartal 2017 . Meldinga er unntatt offentlegheit fram til Stortinget har motteke Dokument 1 frå Riksrevisjonen, men vil publiserast på nettsidene til Arbeidsretten så snart dokumentet er offentleg.

Oslo, 5. april 2017

Jakob Wahl
leiar

Prinsippnote årsrekneskapen

Årsrekneskap for Arbeidsretten er utarbeidd og avlagt etter nærare retningsliner fastsett i føresegner om økonomistyring i staten («bestemmelsene»), fastsett 12. desember 2003 med endringar, seinast 5. november 2016. Årsrekneskapen er i samsvar med krav i føresegnene punkt 3.4 .1, nærare føresegner i Rundskriv frå Finansdepartementet R-115 og eventuelle tilleggskrav fastsett av eige departement.

Oppstillinga av løyvingsrapporteringa omfattar ein øvre del med løyvingsrapporteringa og ein nedre del som viser beholdningar verksemda står oppført med i kapitalrekneskapen.

Oppstillinga av artskontorrapporteringa har ein øvre del som viser kva som er rapport til statsrekneskapen etter standard kontoplan for statlege verksemder og ein nedre del som viser grupper av kontoar som inngår i mellomverende med statskassa.

Oppstillinga av løyvingsrapporteringa er utarbeidd med utgangspunkt i føresegna punkt 3.4 .2 – dei grunnleggjande prinsippa for årsrekneskapen:

Rekneskapen følgjer kalenderåret.

- a) Rekneskapen inneheld alle rapporterte utgifter og inntekter for rekneskapsåret
- b) Utgifter og inntekter er ført i rekneskapen med brutto beløp
- c) Rekneskapen er utarbeidd i tråd med kontantprinsippet

Oppstillingane av løyvings- og artskontorrapportering er utarbeidd etter dei same prinsippa, men gruppert etter ulike kontoplanar. Prinsippa korresponderer med krav i føresegnene punkt 3.5 til korleis verksemdene skal rapportera til statsrekneskapen. Sumlinja «Netto rapportert til bevilgningsregnskapet» er lik i begge oppstillingane.

Alle statlege verksemder er knytt til statens konsernkontoordninga i Noregs Bank i samsvar med krav i føresegnene pkt. 3.8 .1 . Ordinære forvaltingsorgan (bruttobudsjetterte verksemder) vert ikkje tilført likviditet gjennom året. Ved årets slutt nullstilles saldoen på den enkelte oppgjerskonto ved overgang til nytt år.

Oslo, 5. april 2017

Jakob Wahl
Arbeidsrettens leiar

Virksomhet: AO - Arbeidsretten

Rapport kjørt: 05.04.2017

Oppstilling av bevilgningsrapportering 31.16.2016

Utgiftskapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Note	Samlet tildeling	Regnskap 2016	Merutgift (-) og mindregift
0642	Arbeidsretten, Riksmekleren m.m	01	Driftsutgifter	A + B	10 700 000	11 024 202	-324 202
1633	Nettoordning for mva i staten	01	Driftsutgifter			3 174	
<i>Sum utgiftsført</i>					10 700 000	11 027 376	

Inntektskapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Samlet tildeling	Regnskap 2016	Merinntekt og mindreinntekt(-)	
5309	Tilfeldige inntekter	29	Ymse		14 816		
5700	Arbeidsgiveravgift	72	Arbeidsgiveravgift		895 426		
<i>Sum inntektsført</i>					910 243		
Netto rapportert til bevilgningsregnskapet						10 117 133	
Kapitalkontoer							
60088101	Norges Bank KK /innbetalinger				44 442		
60088102	Norges Bank KK/utbetalinger				-10 075 556		
706002	Endring i mellomværende med statskassen				-86 019		
<i>Sum rapportert</i>					0		

Beholdninger rapportert til kapitalregnskapet (31.12)						
				31.16.2016	31.12.2015	Endring
706002	Mellomværende med statskassen			-430 484	-344 465	-86 019

Virksomhet: AO - Arbeidsretten

Note A Forklaring av samlet tildeling utgifter			
Kapittel og post	Overført fra i fjor	Årets tildelinger	Samlet tildeling
0648 01		10 700 000	10 700 000

Oppstilling av artskontorrapporteringen 31.12.2016

	Note	2016	2015
Driftsinntekter rapportert til bevilgningsregnskapet			
<i>Sum innbetalinger fra drift</i>			
Driftsutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet			
Utbetalinger til lønn	1	7 238 428	6 434 485
Andre utbetalinger til drift	2	3 700 773	3 332 801
<i>Sum utbetalinger til drift</i>		10 939 202	9 767 287
Netto rapporterte driftsutgifter		10 939 202	9 767 287
Investerings- og finansinntekter rapportert til bevilgningsregnskapet			
<i>Sum investerings- og finansinntekter</i>			
Investerings- og finansutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet			
Utbetaling til investeringer	4	85 000	
Utbetaling av finansutgifter	3		55
<i>Sum investerings- og finansutgifter</i>		85 000	55
Netto rapporterte investerings- og finansutgifter		85 000	55
Innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten			
<i>Sum innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten</i>			
Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten			
<i>Sum tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten</i>			
Inntekter og utgifter rapportert på felleskapitler			
Gruppelivsforsikring konto 1985 (ref. kap. 5309, inntekt)		14 816	13 810
Arbeidsgiveravgift konto 1986 (ref. kap. 5700, inntekt)		895 426	795 939
Nettoføringsordning for merverdiavgift konto 1987 (ref. kap. 1633, utgift)		3 174	2 717
<i>Netto rapporterte utgifter på felleskapitler</i>		-907 069	-807 032
Netto rapportert til bevilgningsregnskapet		10 117 133	8 960 310
Oversikt over mellomværende med statskassen			
Eiendeler og gjeld		2016	2015
Skyldig skattetrekk		-430 484	-344 465
Sum mellomværende med statskassen		5	-430 484
			-344 465

Virksomhet: AO - Arbeidsretten**Note 1 Utbetaling til lønn**

	31.12.2016	31.12.2015
Lønn	4 984 758	4 597 229
Arbeidsgiveravgift	895 426	795 939
Sykepenger og andre refusjoner (-)	-3 966	
Andre ytelser	1 362 209	1 041 318
Sum utbetalinger til lønn	7 238 428	6 434 485
Antall årsverk:	4	4

Virksomhet: AO - Arbeidsretten**Note 2 Andre utbetalinger til drift**

	31.12.2016	31.12.2015
Husleie	1 492 288	1 519 369
Vedlikehold og ombygging av leide lokaler	688	
Andre utgifter til drift av eiendom og lokaler	536 874	423 109
Reparasjon og vedlikehold av maskiner, utstyr mv.	65 078	60 314
Mindre utstyrsanskaffelser	81 413	267 178
Leie av maskiner, inventar og lignende	216 592	184 302
Kjøp av fremmede tjenester	293 188	65 083
Reiser og diett	335 399	241 497
Øvrige driftsutgifter	679 255	571 948
Sum andre utbetalinger til drift	3 700 773	3 332 801

Virksomhet: AO - Arbeidsretten

Note 3 Finansinntekter og finansutgifter

	31.12.2016	31.12.2015
<i>Innbetaling av finansinntekter</i>		
Sum innbetaling av finansinntekter		

	31.12.2016	31.12.2015
<i>Utbetaling av finansutgifter</i>		
Renteutgifter		55
Sum utbetaling av finansutgifter		55

Virksomhet: AO - Arbeidsretten

Note 4 Utbetaling til inesteringer og kjøp av aksjer

	31.12.2016	31.12.2015
<i>Utbetaling til investeringer</i>		
Driftsløsøre, inventar, verktøy og lignende	85 000	
Sum utbetaling til investeringer	85 000	

	31.12.2016	31.12.2015
<i>Utbetaling til kjøp av aksjer</i>		
Sum utbetaling til kjøp av aksjer		

Note 5 - Sammenheng mellom avregning med statskassen og mellomværende i statskassen

Del A Forskjellen mellom avregning med statskassen og mellomværende med statskassen

	31.12.2016	31.12.2016	Forskjell
	Spesifisering av <u>bokført</u> avregning med statskassen	Spesifisering av <u>rapportert</u> mellomværende med statskassen	
Finansielle anleggsmidler			
<i>Sum</i>			
Omløpsmidler			
<i>Sum</i>			
Langsiktig gjeld			
<i>Sum</i>			
Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld	-518 829		-518 829
Skyldig skattetrekk	-430 484	-430 484	
<i>Sum</i>	-949 313	-430 484	-518 829
Sum	-949 313	-430 484	-518 829

Arbeidsretten eier ingen finansielle anleggsmidler.

VEDLEGG

ARBEIDSRETTENS AVGJØRELSER I 2016

SAKSREGISTER

Annen arbeidskamp	d-03.02.16
Ansettelse – deltid	d-20.12.16
Ansiennitet – utvalgskrets	d-20.06.16
Arbeidsplan – endring av	d-27.04.16
Arbeidsrettens kompetanse – lovtolkning	d-10.11.16
Arbeidstid	d-20.04.16, d-13.06.16, d-29.09.16, d-01.11.16
Avvisning	d-20.05.16, k-08.07.16, d-15.12.16
Boikott	d-03.02.16
Bonusavtale	d-20.05.16
Domsmyndighet	d-20.06.16
Etterbetaling	d-20.05.16
Ferieavvikling	d-15.12.16
Ferieloven	d-15.12.16
Ferieordning	d-17.10.16
Forhandlingsforløp	d-15.09.16
Fredsplikt	d-03.02.16
Fristoversittelse	d-19.10.16
Habilitet – dommer	k-15.06.16
Kostgodtgjørelse	d-27.04.16
Kompensasjon – bortfall av arbeid	d-27.04.16
Lokal særavtale	d-20.05.16, d-17.10.16
Loss of licence	d-07.11.16
Markeringstidspunkt - etterbetalingskrav	d-29.09.16
Mellomoppgjør – omfang	d-09.11.16
Mønstringssted	d-17.03.16
Overtid	d-01.11.16
Parallellavtaler	d-15.09.16
Plassoppsigelse	d-19.10.16
Politisk demonstrasjonsstreik - varighet	d-14.01.16
Reisetidsbestemmelse	d-17.03.16
Rettskraft	k-08.07.16
Rotasjonsordning	d-29.09.16
Spisepause	d-13.06.16
Stansing	k-10.11.16
Tjenestefri for tillitsvalgte	d-24.10.16
Tariffavtale – bundethet - virkeområde- skriftlighetskrav	d-22.01.16, d-09.12.16

SAMMENDRAG AV ARBEIDSRETTENS DOMMER OG BEGRUNNEDE KJENNELSER I 2016.

Sak 12/2015 – dom av 14. januar 2016

Politisk demonstrasjonsaksjon – varighet

Norsk Jernbaneforbund og Norsk Lokomotivmannsforbund gjennomførte en tre timer lang politisk demonstrasjonsaksjon mot regjeringens stortingsmelding om reform av jernbanesektoren. Spekter gjorde gjeldende at aksjonen var tariffstridig og ulovlig fordi varigheten gikk lenger enn det fredsplikten tillater. Arbeidsretten kom til at aksjonen ikke var et brudd på fredsplikten. Det var etter Arbeidsrettens praksis ikke oppstilt absolutte grenser for hvor lenge en slik aksjon kan vare, ut over at den må være «kortvarig». Varigheten kan imidlertid være et moment i rettmessighetsvurderingen. Retten viste til ARD 2001 side 88 om at kravet til varighet ikke kan stilles så stengt at arbeidstakerne ikke får tilstrekkelig tid til å gjennomføre demonstrasjonen. Arbeidsretten kom til at den politiske demonstrasjonsaksjonen ikke var tariffstridig og ulovlig.

Sak nr. 11/2015 – dom av 22. januar 2016

Virkeområde.

Ved tariffrevisjonen i 2014 ble virkeområdet i overenskomsten mellom NITO og NHO endret. I forhandlingsprotokollen het det at «begrepet medlem eller arbeidstaker erstatter ingeniør/tekniker i hele overenskomsten så langt det passer.» Under det etterfølgende redigeringsarbeidet ble partene uenige om hvorvidt NITO-medlemmer med utdanning ut over bachelornivå var omfattet av overenskomstens bestemmelser om lokale forhandlinger og individuelle forhold. Ordlyden, sammenholdt med forhandlingsforløpet, tilsa at de nevnte bestemmelsene fikk anvendelse for NITO-medlemmer med utdanning ut over bachelornivå. Dissens 5–2.

Sak nr. 24/2015 – dom av 3. februar 2016

Fredsplikt – annen arbeidskamp. Boikott

Saken gjaldt spørsmål om en varslet boikott var tariffstridig og ulovlig. Industri Energi varslet 30. september 2015 boikott overfor Technip Singapore PTE Ltd. Det anførte formålet med boikotten var å underbygge krav om tariffavtale med dett selskapet. Arbeidsrettens flertall kom til at boikotten delvis hadde som formål å fremtvinge endringer i tariffforholdet mellom LO/Industri Energi og NHO/Technip Norge AS. Det ble særlig lagt vekt på at boikotten ikke ville få nevneverdig virkning for Technip Singapore og den var egnet til å påvirke Technip Norge slik at selskapet . Den varslede boikotten var derfor i strid med forbudet mot annen arbeidskamp etter arbeidstvistloven § 8 og Hovedavtalen LO-NHO § 2-2 Dissens 4–3.

Sak nr. 27/2015 – dom av 17. mars 2016

Tariffavtaletolkning. Mønstring-/reisetidsbestemmelser. Krav om etterbetaling.

Saken gjaldt forståelsen av LOK § 3 H Mønstring-/reisetidsbestemmelser for bemanningsforetak som er bundet av Landsoverenskomsten for elektrofag. Hovedspørsmålet var hva som er «bedriften» og mønstringssted etter LOK § 3 H for utleide arbeidstakere som er ansatt i bemanningsforetak, som utgangspunkt for beregning av arbeidstid og dekning av reiseutgifter. Etter bestemmelsen har arbeidstakerne rett på kompensasjon for arbeidstid og dekning av reiseutgifter hvis reisevei mellom bedriften og arbeidsstedet er mer enn 20 km med bil eller 20 minutter med offentlig transport. Den konkrete tvisten oppsto da et bemanningsforetak i Oslo ikke utbetalte godtgjøring for reisetid og dekning av reiseutgifter i forbindelse med enkelte arbeidsoppdrag utenfor Oslo. Arbeidsretten kom til at «bedriften» i

LOK § 3 H ikke kan forstås annerledes for bemanningsforetak enn for installasjonsbedrifter. Det var enighet mellom partene om at «bedrift» normalt betyr arbeidsgiver og der arbeidstaker er ansatt. Det kunne ikke legges til grunn at bemanningsbransjens særpreg og forutsetningene for tariffoppgjøret i 2012 var så klare at «bedrift» måtte forstås på en annen måte for bemanningsforetak. Bemanningsforetaket ble dømt til å etterbetale de berørte arbeidstakerne fra 26. april 2013.

Dissens 6-1

Sak nr. 2/2016 – dom av 20. april 2016

Arbeidstid

Ved Idun avd. Rygge ble det høsten 2013 innført arbeidstidsordning hvor det annenhver uke var døgnkontinuerlig drift, og slik at de ansatte i en seksukersperiode hadde en ukes døgnkontinuerlig skift. Spørsmålet var om arbeidstidsordningen falt inn under arbeidstidsbilaget del A nr. 3 bokstav b om nedsettelse av den ukentlige arbeidstiden til 35,5 timer for døgnkontinuerlig skiftordning og sammenlignbart skiftarbeid. Partene var enige om at ordningen ikke falt inn under del A nr. 2 om vanlig 2-skiftarbeid, og Arbeidsretten bemerket at en motsetningsslutning tilsa at ordningen da var omfattet av nr. 3. De samlede ulemper ved ordningen var slike at det var tale om en turnusordning som var sammenlignbar med en døgnkontinuerlig skiftordning. Det ble lagt vekt på innslaget av nattarbeid og ordningens innretning med til dels tidlig oppstart og lange skift.

Sak nr. 19/2015 – dom av 27. april 2016

Tariffavtaletolkning. Kompensasjon for bortfall av arbeid. Krav om etterbetaling

Saken gjaldt forståelsen av punkt 3.3 nest siste avsnitt i Overenskomst for operatørbedrifter (Operatøravtalen) 2012-2014 om kompensasjon for endringer i planlagt utreise eller hjemreise som resulterer i færre dager på sokkelen enn etter oppsatt arbeidsplan. Hovedspørsmålene i saken var om den aktuelle bestemmelsen i overenskomsten bare gir rett til kompensasjon ved endringer i den ordinære arbeidsplanen eller om den også gjelder ved bortfall av merarbeid. Dernest var det spørsmål om det var fastsatt bindende endring i arbeidsplanen. Etter Operatøravtalen punkt 3.3 nest siste avsnitt har arbeidstakerne rett til å beholde «regulativlønn inkl. sokkelkompensasjon» hvis utsatt utreise eller fremskyndet hjemreise resulterer i færre dager på sokkelen enn i henhold til oppsatt arbeidsplan. Den konkrete tvisten hadde sitt utspring i avtalt merarbeid i forbindelse med en revisjonsstans på Ekofisk-feltet sommeren 2013. Deler av merarbeidet ble avlyst med mellom to og fire dagers varsel. Formålet med bestemmelsen i punkt 3.3 nest siste avsnitt er å gi sikkerhet for avtalt arbeid og lønn og plassere den økonomiske risikoen for endringer i avtalt arbeidstid på grunn av arbeidsgivers forhold på arbeidsgiver. Selv om det er gode grunner som taler for at det først og fremst er den ordinære årsinntekten som er vernet, fant ikke Arbeidsretten holdepunkter for å gjøre en slik avgrensning i ordlyden. Det var fastsatt en bindende endret arbeidsplan for de berørte arbeidstakerne. ConocoPhillips ble dømt til å etterbetale arbeidstakerne.

Sak nr. 31/2015 – dom av 27. april 2016

Kostgodtgjørelse. Tariffavtale – tolkning

I overenskomsten for besetning for passasjerskip i ferge- og lokaltrafikk hadde det i 30 år, frem til 2012, vært bestemmelser om ulik kostgodtgjørelse for mannskapet avhengig av besetningsstørrelsen på det skip det ble tjenestegjort. Beregningsmetoden fremgikk av ordlyden. Norsk Sjømannsforbund krevde teksten endret ved at beregningsmetoden avhengig av besetningsstørrelse ble fjernet. Kravet ble ikke fullt ut etterkommet, idet partene ble enige om en særskilt bestemmelse om godtgjørelse for skip med én besetning. Ut fra tariffhistorien, forhandlingsforløpet og partenes etterfølgende opptreden, kom Arbeidsretten

til at partene ikke hadde tilsiktet en slik realitetsendring som fjerning av beregningsmetodikken ved flerbetsetningsskip ville innebære. NSF hadde ikke på en tilstrekkelig klar måte tydeliggjort at dets krav til en realitetsendring. I forbundets etterfølgende orientering om resultatet av forhandlingene til medlemmene fremgikk ikke noe spesielt om at det hadde skjedd en grunnleggende endring av kostgodtgjørelsesregimet som hadde vært gjeldende i 30 år.

Sak nr. 33/2015 – dom av 20. mai 2016

Avvisningsspørsmål. Tariffavtaletolkning. Forståelse av lokal særavtale om bonus. Krav om etterbetaling.

Saken gjaldt tvist om lokal avtale om bonusordning i tannhelsetjenesten i Rogaland, inngått i henhold til sentral særavtale – Rammeavtale for bonusordning i tannhelsetjenesten – som er hjemlet i Hovedavtalen. Spørsmålet var om den lokale bonusavtalen er en tariffavtale og dernest hvilken bonusutbetaling den aktuelle arbeidstakergruppen hadde krav på. Konkret gjaldt saken bonusutbetaling til resepsjonist ved spesialisttannklinikken i Rogaland. KS påsto saken avvist på grunnlag av at bonusavtalen ikke var en tariffavtale. Selv om avtalen ikke passer helt inn i tariffavtalesystemet i kommunal sektor, kom Arbeidsretten til at bonusavtalen er en tariffavtale i arbeidstvistlovens forstand. Den er inngått mellom rette parter, den gjelder lønns- og arbeidsvilkår og den gjelder for alle arbeidstakere som faller inn under avtalens virkeområde. Når det gjelder spørsmålet om hvilken bonus avtalen gir rett til, delte Arbeidsretten seg i et flertall og et mindretall. Flertallet kom til at resepsjonisten, i tråd med langvarig praksis i Tannhelse Rogaland FKF, skal ha samme bonus som tannhelsesekretærene ved samme klinikk. Mindretallet mente at bonusen burde beregnes på grunnlag av et gjennomsnitt av bonusutbetalingene til resepsjonistene ved de øvrige tannhelseklinikkene i Tannhelse Rogaland FKF, begrunnet i at dette ga best sammenheng i forhold til hvordan bonus ble beregnet for de øvrige arbeidstakergruppene ved spesialisttannklinikken. Dissens 4-3

Sak nr. 30/2015 – dom av 13. juni 2016

Arbeidstid. Spisepause

Etter Bussbransjeavtalen § 7.1 skal det avholdes en ubetalt spisepause på 30 minutter i henhold til bestemmelsene i arbeidsmiljøloven § 10-9. Spørsmål i saken var om denne spisepausen kunne forkortes i tilfeller hvor sjåføren kom forsinket inn til pausen. Arbeidsretten kom under dissens 5–2 til at Bussbransjeavtalen § 7.1 tredje ledd måtte tolkes slik at den ikke var til hinder for å forkorte spisepausen i tilfeller hvor sjåføren kom forsinket inn til pausen. Den tariffrettslige plikten til å avholde en spisepause på 30 minutter var i utgangspunktet oppfylt gjennom fastsettelse av realistisk rutetid og ved å legge til rette for forskyvning av pausen så langt dette var mulig innenfor den fastsatte ruteplanen. Merknader om forholdet mellom Bussbransjeavtalen og lovreguleringen av arbeidstid og kjøre- og hviletid.

Sak nr. 9/2015 og sak 11/2015 – kjennelse av 15. juni 2016

Inhabilitet

Under saksforberedelsen i sakene 9, 10 og 11/2016 ble det gjort gjeldende at en av Arbeidsrettens faste fagdommere var inhabil til å gjøre tjeneste som dommer i saken på grunn av vennskap med en av prosessfullmektigene i saken. Arbeidsretten kom til at dommeren ikke måtte vike sete. Retten presiserte at vurderingstemaet etter arbeidstvistloven § 40 og domstolloven § 108 er sammenfallende. Under henvisning til Rt. 1993 side 1342 ble det lagt til grunn at «det i sin alminnelighet [skal] ganske meget til for å anse en dommer inhabil på

grunn av tilknytning – gjennom vennskap ... til en advokat som opptrer i saken.» Nyere rettspraksis har ikke fraveket denne rettsoppfatning. Etter en konkret vurdering kom Arbeidsretten til at det ikke forelå «et nokså nært vennskap eller bekjentskap» mellom dommeren og advokaten. Vist til de yrkesetiske regler som gjelder for dommere og advokater.

Sak nr. 6/2016 – dom av 20. juni 2016

Ansiennitet. Utvalgskrets for beregning av ansiennitet. Prosess - ugyldighet - domsmyndighet Saken gjaldt tvist om forståelsen av Hovedavtalen LO-NHO § 8-2 om ansiennitet og hvilken utvalgskrets som skal legges til grunn ved nedbemanning. Bakgrunn for tvisten var nedbemanning i Nokas AS som følge av endringer i kontrakt om sikkerhetstjenester ved Sola Heliport. Personkretsen som ble lagt til grunn ved beregning av ansiennitet var de ansatte ved Sola Heliport. Arbeidsretten kom til at utgangspunktet for ansiennitetsberegningen skal være «hele bedriften» og at avvik fra dette utgangspunktet krever saklig grunn. I den konkrete saklighetsvurderingen kom rettens flertall til at de momenter som er relevante for å fravike hele bedriften som utvalgskrets ikke var tilstrekkelig tungtveiende i den konkrete saken. Bedriften hadde dermed opptrådt tariffstridig. Flertallet kom også til at oppsigelsene som en følge av tariffbruddet var ugyldige og at det derfor kunne avsies dom for dette. Mindretallet kom til at saksøkte måtte frifinnes og la særlig vekt på at utvalgskretsen var i tråd med tidligere praksis i Nokas AS og i bransjen for øvrig, og at dårligere økonomi i virksomheten talte for den valgte utvalgskretsen, og at det var riktig å vektlegge kundenes ønsker. Dissens 5-2.

Sak nr. 15/2015 – kjennelse av 8. juli 2016

Prosess – rettskraft – avvisning. Sakskostnader

KS og syv kommuner tok ut stevning med påstand om at kommunene ikke var forpliktet til å betale pensjon til arbeidstakere som hadde reservert seg mot medlemskap i kommunenes tjenstepensjonsordning. LO nedla prinsipielt påstand om at saken måtte avvises, subsidiært frifinnelse. Avvisningsspørsmålet ble behandlet særskilt. Arbeidsretten kom til at saken måtte avvises. Det krav det ble søkt dom for var «et krav som er rettskraftig avgjort» i ARD-2003-181 og ARD-2011-114, og saken var «mellom samme parter» som i de nevnte dommene. Bemerkninger om Arbeidsrettens domsmyndighet, tidligere dommers rettskraft, jf. arbeidstvistloven § 34 andre ledd, jf. tvisteloven § 19-15 tredje ledd, hvem som har søksmålskompetanse for Arbeidsretten og rettens sammensetning. KS ble dømt til å erstatte deler av LOs sakskostnader.

Sak nr. 20/2016 – dom av 15. september 2016

Parallellavtaler Forhandlingsforløp

I Oljeserviceavtalen (OSA) mellom LO/IE og NHO/NOG er det bestemmelse om at «ingen av partene [kan] inngå nye overenskomster for andre bedrifter som utfører oppdrag innen avtalens virkeområde som inneholder bestemmelser om lønns- og arbeidsvilkår som avviker fra bestemmelsene i denne avtale». NHO/NOG har inngått en parallell avtale – Brønnserviceavtalen (BSA) med YS/SAFE. Ved tariffrevisjonen 2016 forhandlet NOG parallelt med IE og SAFE. IE ønsket en pause i forhandlingene, mens SAFE meddelte brudd og kom i mekling. IE ble kjent med meklingstidspunktet men ventet med å varsle brudd. NOG og SAFE kom under meklingen til enighet. LO/IE gjorde forgjeves gjeldene at NOG hadde begått tariffbrudd mot OSA ved å inngå BSA med SAFE for perioden 2016-2018. Arbeidsretten tok ikke uttrykkelig stilling til om det av bestemmelsen i OSA fulgte en bestemt forhandlingsrekkefølge. Kravet til likhet i overenskomstene tilsier imidlertid at OSA er førende for BSA.. Begge parter har ansvar for å innrette forhandlingene på en slik måte at OSA forhandles/mekles først. NOG hadde gitt IE mulighet til å komme først i tid, men IEs

valg en strategi og forhandlingsopplegg medførte at NOG ikke hadde begått tariffbrudd ved å komme til enighet med SAFE om BSA under meklingen.

Sak nr. 7/2016 – dom av 29. september 2016

Særavtale. Arbeidstid – rotasjonsordning. Etterbetaling - markeringstidspunktet.

Særavtalen mellom Lederne bedriftsgruppe og Kaefer Energy AS hadde bestemmelse om arbeid i 14-28 arbeidsplan (to uker arbeid, fire uker fri). Spørsmålet var om partene hadde avtalt at de skulle følge den ordningen som til enhver tid fulgte av Offshorebilaget, eller om det var avtalt en selvstendig regulering. Offshorebilaget var blitt endret for tariffperioden 2014–2016 slik at arbeidstiden og lønnen ble redusert ved arbeid i 14-28 arbeidsplan.

Flertallet kom til at særavtalen innebar en selvstendig regulering. Det ble særlig lagt vekt på ordlyden og forhandlingsforløpet. Arbeidsgiver hadde utformet avtalen, og en eventuell forutsetning om at Offshorebilagets bestemmelser om rotasjonsordning skulle gjelde var ikke formidlet til Lederne. Bedriften ble dømt til å foreta etterbetaling. Det var i den forbindelse spørsmålet om fra hvilket tidspunkt bedriften pliktet å foreta etterbetaling. Flertallet kom til at markeringstidspunktet måtte settes til det første møtet der tvistepunktet var drøftet.

Dissens 5-2.

Sak nr. 18/2015 – dom av 17. oktober 2016

Lokal særavtale. Ferieordning

I SAS Ground Handling (SGH) hadde det siden 1996 vært en særavtale der ferielovens virkedagsprinsipp ble omregnet til et visst antall arbeidsdager ferie, såkalte «plukkdager» for skiftgående personell. Antall feriedager varierte med antall arbeidsdager per uke. Særavtalen ble sagt opp, og SGH inngikk ny avtale med Verkstedklubben og HK-klubben. I mekling mellom SGH og Junit ble det enighet om at «praksis med plukkdager for fulltidsansatte skulle videreføres». Arbeidsretten kom til at det partene hadde blitt enige om var å videreføre ordningen med «plukkdager» men ikke beregningsmetoden etter den tidligere særavtale der antall feriedager varierte med hvor mange oppmøtedager de ansatte har per uke.

Sak nr. 26/2016 – dom av 19. oktober 2016

Plassoppsigelse. Tariffbinding. Fristoversittelse. Den faste tvistenemnd.

Ved revisjon av Pleie- og omsorgsoverenskomsten varslet Norsk Sykepleierforbund plassoppsigelse for medlemmer i tre bedrifter det hadde blitt fremmet tariffavtalekrav for. NHO gjorde gjeldende at plassoppsigelsene var tariffstridige og ulovlige. Arbeidsretten uttalte at plassoppsigelser i forbindelse med overenskomstrevisjon bare kan omfatte ansatte som er eller vil bli omfattet av den overenskomst som revisjonsforhandlingene omfatter. Det hadde i lang tid vært forhandlet mellom NSF og NHO om opprettelse av tariffavtale. For en bedrift var det innledet prosess for Den faste tvistenemnd. Det var da etablert en rettstvist, og plassoppsigelse for NSFs medlemmer i denne bedriften var tariffstridig og ulovlig. For de to andre bedriftene isse forhandlingene ble ansett avsluttet, og NHO hadde oversittet fristen i Hovedavtalen § 3-9 nr. 4 for å bringe tvisten inn for Den faste tvistenemnd. Bedriftene var som følge av dette bundet av den overenskomst som var til revisjon, og plassoppsigelsene for NSFs medlemmer i disse bedriftene var tariffmessige.

Sak nr. 5/2016 – dom av 24. oktober 2016

Rett til tjenestefri for tillitsvalgte uten trekk i lønn.

I Hovedavtalen mellom Spekter og LO er det bestemmelse om rett til tjenestefri for tillitsvalgte uten trekk i lønn for deltakelse i forhandlinger, i diverse møter og diverse andre gjøremål. «Landsforeningsmøter» er en type møter som fremgår av ordlyden. Spørsmålet var

om møter i NTLs landsforening Studentsamskipnader var omfattet. Landsforening er et vedtektsfestet organ i NTL. Ut fra forhandlingsforløpet, kom Arbeidsretten til at møter i NTL Studentsamskipnader gir rett til tjenestefri uten trekk i lønn. Ikke holdepunkter for å innfortolke vilkår om at det må dreie seg om møter i vedtektsfestede styrende organer på forbunds-/hovedorganisasjonsnivå.

Sak nr. 28/2015 – dom av 1. november 2016

Overtid. Undervisning. Foreldelse

Spørsmål om forståelsen av Sentral forbundsvis særavtale 2213 og om innslagspunktet for rett til overtidsbetaling for lærere i full stilling som har redusert undervisningstid og som blir pålagt ekstra undervisning innenfor arbeidsplanfestet tid. Tviste knyttet seg til to situasjoner og bestemmelser – det ene var fast avtalt overtid og det andre var pålagt arbeid utover oppsatt arbeidsplan. Arbeidsretten kom til at lærerne hadde rett til overtidsbetaling fra første time. Spørsmål om forståelsen av begrepet «årsramme» i særavtalen. Retten la særlig vekt på ordlyden i avtalen og praksis i tiden før forhandlingsansvaret ble overført fra staten til KS. Dersom KS hadde ment at det hadde skjedd en endring da avtalen med KS første gang ble inngått, hadde KS hatt en særlig oppfordring til å klargjøre sitt standpunkt. Uttalelser om klarhetskravet. Praksis støttet også Utdanningsforbundets forståelse. Det ble gitt dom for etterbetaling. Deler av kravet var foreldet.

Sak nr. 4/2016 – dom av 7. november 2016

«Loss of Licence»

Tvist om forståelsen av protokoll om «Loss og Licence» for piloter. Spørsmålet var om alle piloter som oppfylte vilkårene for opptak var omfattet av ordningen, eller om piloter som hadde fylt 57 år og som hadde startet uttak av ytelse etter en tidligere pensjonsavtale i selskapet falt utenfor. Ordlyden var klar – den oppstilte tre vilkår for opptak. Verken forhandlingene om ny ordning, praksis eller reelle hensyn kunne begrunne at det kunne oppstilles ytterligere begrensninger i hvem som omfattes ut over det som fremgikk av bestemmelsen.

Dissens 5-2.

Sak nr. 15/2016 – dom av 9. november 2016

Mellomoppgjør – omfang

Spørsmålet i saken var om medlemmer av Norsk Sykepleierforbund (NSF) ved Ammerudlunden sykehjem hadde krav på lønnstilleggene fastsatt ved mellomoppgjøret for 2013 for Pleie- og omsorgsoverenskomsten mellom NSF og NHO. Sykehjemmet ble med virkning fra 2. april 2013 overført fra Oslo kommune til Unicare Omsorg AS, og overenskomsten ble gjort gjeldende fra samme dato. I protokollen fra forhandlingene om mellomoppgjøret 13. juni 2013 var gjennomføringstidspunktet satt til 1. april 2013. Arbeidsrettens flertall kom til at det etter protokollens punkt 2 og 4 og tariffpraksis bare var arbeidstakere omfattet av overenskomsten på gjennomføringstidspunktet i punkt 4 som hadde krav på det generelle lønnstillegget og lavtlønnstillegget. Dissens 5-2.

Sak 19/2016 – Kjennelse av 10. november 2016

Prosess – stansing. Arbeidsrettens kompetanse. Lovtolkning

Begjæringen om stansing av sak. Saken gjaldt tvist om arbeidsgiver hadde opptrådt tariffstridig ved å melde Fagforbundets medlemmer ut av den tariffestede ytelsesbaserte tjenestepensjonsordning og over i en innskuddsbasert ordning. Det var gjennomført virksomhetsoverdragelser etter arbeidsmiljølovens bestemmelser fra Akasia BKF til fem selskap i Akasiakonsernet. De overtakende selskapene hadde ikke reservert seg mot å bli

bundet av tariffavtalene, som hadde bestemmelser om pensjonsordning. Etter overføringen valgte nye arbeidsgivere å gjøre eksisterende innskuddsbasert tjenstepensjonsordning gjeldende for de overførte arbeidstakerne etter arbeidsmiljøloven § 16-3 tredje ledd annet punktum. De saksøkte selskapene begjærte saken for Arbeidsretten stanset med den begrunnelse at saken gjaldt en ren tolkning av en lovbestemmelse. Arbeidsretten tok ikke begjæringen til følge. Søksmålet var anlagt som et spørsmål om Akasiaselskapene hadde opptrådt tariffstridig, noe Arbeidsretten har eksklusiv domsmyndighet til å avgjøre. I vurderingen av hvilke tariffoppliktelser de saksøkte har, må retten prejudisielt ta stilling til et lovtolkingsspørsmål, noe som i seg selv ikke kan begrunne stansing. Det var ikke noe ved lovtolkingsspørsmålet i denne saken som tilsa en annen vurdering. Det forhold at det også var reist søksmål ved de ordinære domstoler for å få avklaring av lovtolkingsspørsmålet, var en side ved den dobbeltsporede prosessordning, og det ga ikke grunnlag for å stanse saken.

Sak nr. 28/2016 – dom av 9. desember 2016

Tariffbundethet. Skriftlighetskrav

Fjord Line AS avdeling Risavika inngikk i 2008 avtale om at Rammeavtalen om fastlønnssystem for losse- og lastearbeid skulle gjelde for virksomheten. Avtalen var undertegnet av virksomheten, Stavanger Losse- og lastekontor og Stavanger Havnearbeiderforening. Som parter i avtalen var oppgitt virksomheten, Stavanger Havnearbeiderforening og Norsk Transportarbeiderforbund. Selskapet ble medlem av NHO med virkning fra 1. desember 2009. Den 26. juni 2016 sa Fjord Line AS opp avtalen fra 2008 og en tilleggsavtale fra 2013. Spørsmålet i saken var om selskapet fortsatt var bundet av Rammeavtalen. Rammeavtalen hadde ikke blitt gjort gjeldende i samsvar med fremgangsmåten i Hovedavtalen LONHO §§ 3-7 flg. Arbeidsretten kom til at Fjord Line ikke var bundet av Rammeavtalen som en organisasjonsmessig avtale med NHO og LO som overordnede parter, og at vilkårene for oppsigelse i avtalen av 2008 og tilleggsavtalen av 2013 var oppfylt.

Sak nr. 17/2016 – dom av 15. desember 2016

Ferieloven. Avvikling av ferie etter sykdom. Prosess – avvisning av påstand

Oljeoverenskomsten mellom YS og NHO har bestemmelse om at «ferie gis i henhold til ferieloven». Overenskomsten er en kopiavtale av Bransjeavtalen mellom LO og NHO. Arbeidsretten (5-2) kom til at ferieloven var gjort til en del av tariffavtalen. Det ble vist til en rekke avgjørelser der det i overenskomstene hadde vært tilsvarende formuleringer og hvor Arbeidsretten hadde lagt til grunn at ferieloven var en del av tariffavtalen. Tolkningen av ferieloven hører derved inn under Arbeidsretten. I arbeidstidsordninger hvor det arbeides etter en «nettoplan» fremgår det når arbeidstakerne skal arbeide, når friperiodene er og når ferie skal avvikles. Ferieloven gir ingen rett til at det skal gjøres fratrukk i arbeidstid ved avvikling av ny ferie for ansatte som er syk i opprinnelig fastsatt tid for ferie (enstemmig). Subsidiær påstand avvist under henvisning til at den var fremsatt etter at bevisførselen var erklært avsluttet.

Sak nr. 3/2016 – dom av 20. desember 2016

Ansettelse. Deltidsansettelse. Styringsrett

Hovedtariffavtalen LO-KS hadde i fellesbestemmelsene § 2 punkt 2.3.1 bestemmelse om at det som hovedregel skal tilsettes i full stilling. Uenighet om forståelsen av hvilke plikter bestemmelsen påla arbeidsgiver, og om Trysil kommune hadde opptrådt tariffstridig i forbindelse med ansettelse av ni personer i deltidstillinger. Bestemmelsen påla arbeidsgiver en plikt til å vurdere om det kunne ansettes i full stilling. Dersom arbeidsgiver kom til at omfanget av arbeidet eller en vurdering av arbeidssituasjonen tilsa at det burde ansettes i

deltidsstillinger, kunne arbeidsgiver fritt beslutte dette i kraft av styringsretten. Bestemmelsen påla imidlertid en arbeidsgiver en drøftelsesplikt ved ansettelse i deltidsstilling. Trysil kommune hadde ikke opptrådt tariffstridig ved ansettelse av helsefagarbeidere i deltidsstillinger. Oppsettet av bemanningsplanen bygget på en vurdering av arbeidssituasjonen i omsorgstjenesten, og retten kom til at kommunen hadde foretatt en saklig og forsvarlig vurdering når den kom til at det var nødvendig å utlyse og tilsette i deltidsstillinger.



ARBEIDSRETTE
Org. nr.: 971525681

Riksrevisjonens beretning

Uttalelse om revisjonen av årsregnskapet 2016

Konklusjon

Riksrevisjonen har revidert Arbeidsrettens årsregnskap for 2016. Årsregnskapet består av ledelseskomentarer og oppstilling av bevilgnings- og artskontorrapportering, inklusive noter til årsregnskapet for regnskapsåret avsluttet per 31. desember 2016.

Etter Riksrevisjonens mening gir Arbeidsrettens årsregnskap et dekkende bilde av virksomhetens disponible bevilgninger, inntekter og utgifter i 2016 og av mellomværende med statskassen per 31. desember 2016, i samsvar med regelverk for statlig økonomistyring.

Grunnlag for konklusjonen

Vi har gjennomført revisjonen i samsvar med *lov om Riksrevisjonen, instruks om Riksrevisjonens virksomhet* og internasjonale standarder for offentlig revisjon (ISSAI 1000–2999). Våre oppgaver og plikter i henhold til disse standardene er beskrevet under «Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet». Vi er uavhengige av virksomheten slik det kreves i lov og instruks om Riksrevisjonen og de etiske kravene i ISSAI 30 fra International Organization of Supreme Audit Institutions (INTOSAI's etikkregler), og vi har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene og INTOSAI's etikkregler. Etter Riksrevisjonens oppfatning er innhentet revisjonsbevis tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Øvrig informasjon i årsrapporten

Ledelsen er ansvarlig for årsrapporten, som består av årsregnskapet (del VI) og øvrig informasjon (del I–V). Riksrevisjonens uttalelse om revisjonen av årsregnskapet og uttalelsene om etterlevelse av administrative regelverk dekker ikke øvrig informasjon i årsrapporten (del I–V), og vi attesterer ikke denne informasjonen.

I forbindelse med revisjonen av årsregnskapet er det revisors oppgave å lese øvrig informasjon i årsrapporten. Formålet er å vurdere hvorvidt det foreligger vesentlig inkonsistens mellom øvrig informasjon og årsregnskapet, kunnskapen opparbeidet under revisjonen, eller hvorvidt den øvrige informasjonen tilsynelatende inneholder vesentlig feilinformasjon. Dersom det konkluderes med at den øvrige informasjonen inneholder vesentlig feilinformasjon, er Riksrevisjonen pålagt å rapportere dette i revisjonsberetningen.

Det er ingenting å rapportere i så henseende.

Ledelsens og overordnet departements ansvar for årsregnskapet

Ledelsen er ansvarlig for å utarbeide et årsregnskap som gir et dekkende bilde i samsvar med regelverk for økonomistyring i staten. Ledelsen er også ansvarlig for å etablere den interne kontrollen som den finner nødvendig for å kunne utarbeide et årsregnskap som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil.

Overordnet departement har det overordnede ansvar for at virksomheten rapporterer relevant og pålitelig resultat- og regnskapsinformasjon og har forsvarlig internkontroll.

Riksrevisjonens oppgaver og plikter

Målet med revisjonen er å oppnå betryggende sikkerhet for at årsregnskapet som helhet ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil, og å avgi en revisjonsberetning som gir uttrykk for Riksrevisjonens konklusjon. Betryggende sikkerhet er et høyt sikkerhetsnivå, men det er ingen garanti for at en revisjon utført i samsvar med *lov om Riksrevisjonen, instruks om Riksrevisjonens virksomhet* og internasjonale standarder for offentlig revisjon (ISSAI 1000–2999) alltid vil avdekke vesentlig feilinformasjon som eksisterer. Feilinformasjon kan oppstå som følge av misligheter eller utilsiktede feil. Feilinformasjon blir ansett som vesentlig dersom den, enkeltvis eller samlet, med rimelighet kan forventes å påvirke beslutningene som treffes av brukere på grunnlag av årsregnskapet.

Som del av en revisjon i samsvar med *lov om Riksrevisjonen, instruks om Riksrevisjonens virksomhet* og ISSAI 1000–2999, utøver revisor profesjonelt skjønn og utviser profesjonell skepsis gjennom hele revisjonen.

Revisor identifiserer og anslår risikoene for vesentlig feilinformasjon i årsregnskapet, enten det skyldes misligheter eller utilsiktede feil. Revisjonshandlinger utformes og gjennomføres for å håndtere slike risikoer, og tilstrekkelig og hensiktsmessig revisjonsbevis innhentes som grunnlag for revisors konklusjon. Risikoen for at vesentlig feilinformasjon som følge av misligheter ikke blir avdekket er høyere enn for feilinformasjon som skyldes utilsiktede feil. Dette skyldes at misligheter kan innebære samarbeid, forfalskning, bevisste utelatelser, feilpresentasjoner, eller overstyring av intern kontroll.

Revisor gjør også følgende:

- opparbeider en forståelse av den interne kontroll som er relevant for revisjonen, for å utforme revisjonshandlinger som er hensiktsmessige etter omstendighetene, men ikke for å gi uttrykk for en mening om effektiviteten av virksomhetens interne kontroll
- evaluerer hensiktsmessigheten av regnskapsprinsippene som er brukt, og rimeligheten av tilhørende opplysninger som er utarbeidet av ledelsen
- evaluerer den totale presentasjonen, strukturen og innholdet i årsregnskapet, herunder tilleggsopplysningene, og hvorvidt årsregnskapet representerer de underliggende transaksjonene og hendelsene på en måte som gir et dekkende bilde

Revisor kommuniserer med ledelsen om det planlagte omfanget av revisjonen og til hvilken tid revisjonsarbeidet skal utføres. Revisor vil også kommunisere om forhold av betydning som er avdekket i løpet av revisjonen, herunder eventuelle svakheter av betydning i den interne kontrollen.

Av de forholdene som kommuniseres med ledelsen tar revisor standpunkt til hvilke som er av størst betydning ved revisjonen av årsregnskapet, og avgjør om disse regnes som sentrale forhold ved revisjonen. Disse beskrives i så tilfelle under eget avsnitt i revisjonsberetningen, med mindre lov eller forskrift hindrer offentliggjøring. Forholdene omtales ikke i beretningen hvis Riksrevisjonen beslutter at de negative konsekvensene av en slik offentliggjøring med rimelighet må forventes å være større enn offentlighetens interesse av at saken blir omtalt. Dette vil bare være aktuelt i ytterst sjeldne tilfeller.

Dersom Riksrevisjonen gjennom revisjon av årsregnskapet får indikasjoner på vesentlige brudd på administrative regelverk for økonomistyring, gjennomføres utvalgte revisjonshandlinger for å kunne gi uttalelse om hvorvidt det er vesentlige brudd på disse.

Uttalelse om øvrige forhold

Konklusjon knyttet til administrative regelverk for økonomistyring

Vi gir en uttalelse med moderat sikkerhet på om vi er kjent med forhold som tilsier at virksomhetens disponering av bevilgningene i vesentlig grad er i strid med administrative regelverk for økonomistyring. Uttalelsen bygger på ISSAI 4000-serien for etterlevelserevisjon. Moderat sikkerhet for uttalelsen oppnås gjennom revisjon av årsregnskapet som beskrevet ovenfor, og kontrollhandlinger vi finner nødvendig.

Basert på revisjon av årsregnskapet og kontrollhandlinger vi har funnet nødvendig i henhold til ISSAI 4000-serien, er vi ikke kjent med forhold som tilsier at virksomhetens disponering av bevilgningene er i strid med administrative regelverk for økonomistyring.

Oslo; 20.04.2017

Etter fullmakt

Hans Conrad Hansen
ekspedisjonssjef

Knut G. Lien
avdelingsdirektør

Brevet er ekspedert digitalt og har derfor ingen håndskreven signatur